

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melaksanakan penelitian dengan menguji dan menganalisis data hasil penelitian yang melibatkan variabel *Flexible Working Arrangements*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* pada karyawan swasta di Jabodetabek, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Gambaran tentang *Flexible Working Arrangements*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* pada karyawan swasta di Jabodetabek antara lain :
 - a) *Flexible Working Arrangements* berada pada kategori sangat tinggi, didukung oleh *Flextime Schedule* dan *Telecommuting*. Hal ini diukur berdasarkan tingkat fleksibilitas waktu kerja serta kemungkinan bekerja dari luar kantor, yang dinilai memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam mengatur pekerjaannya.
 - b) *Work-Life Balance* berada pada kategori sangat tinggi, didukung oleh *Personal Life Interference with Work* dan *Work or Personal Life Enhancement*. Hal ini diukur oleh tingkat gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan serta sejauh mana pekerjaan memberikan manfaat bagi kehidupan pribadi.
 - c) *Job Satisfaction* berada pada kategori sangat tinggi, yang didukung oleh *Perceived Significance in Workplace* dan *Pleasant Working Environment*. Hal ini diukur oleh tingkat persepsi karyawan

terhadap pentingnya peran mereka dalam organisasi serta kenyamanan lingkungan kerja yang mereka rasakan.

2. *Flexible Working Arrangements* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan swasta di Jabodetabek. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika *Flexible Working Arrangements* mengalami peningkatan, maka *Job Satisfaction* akan meningkat. Sebaliknya, jika *Flexible Working Arrangements* menurun, maka *Job Satisfaction* mengalami penurunan.
3. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan swasta di Jabodetabek. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika *Work-Life Balance* mengalami peningkatan, maka *Job Satisfaction* meningkat. Sebaliknya, jika *Work-Life Balance* menurun, maka *Job Satisfaction* semakin turun.
4. *Flexible Working Arrangements* dan *Work-Life Balance* memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan swasta di Jabodetabek.

5.2 Implikasi dan Saran

5.2.1 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka implikasi yang diperoleh dari penelitian ini diantaranya :

1. Pada variabel *Flexible Working Arrangements*, indikator dengan persentase jawaban tertinggi terdapat pada indikator produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh item bahwa karyawan

merasa lebih termotivasi untuk bekerja karena dapat menyesuaikan waktu kerja dengan tingkat energi dan suasana hati karyawan. Selain itu terdapat pada indikator akses teknologi yang ditunjukkan oleh item perangkat dan platform digital yang disediakan perusahaan membantu meningkatkan efisiensi waktu kerja karyawan saat *remote work*. Hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan yang memiliki otonomi dalam mengatur jadwal kerja serta didukung oleh platform digital yang memadai cenderung lebih puas dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas mereka. Perusahaan perlu terus mendukung fleksibilitas kerja, menyediakan teknologi yang mendukung kolaborasi, serta memastikan kebijakan kerja fleksibel tetap sejalan dengan tujuan organisasi.

2. Pada variabel *Work-Life Balance*, indikator dengan jawaban persentase jawaban tertinggi yakni pada indikator keseimbangan prioritas yang ditunjukkan oleh item karyawan mampu mengelola waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu pada indikator kedisiplinan kerja yang ditunjukkan oleh item kegiatan pribadi dengan seimbang dan karyawan tidak datang terlambat saat WFO meskipun memiliki tanggung jawab pribadi. Hal tersebut menunjukan bahwa karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tidak

mengganggu kinerja mereka di tempat kerja. Kemampuan ini mencerminkan efektivitas kebijakan fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan. Untuk mempertahankan kondisi ini, perusahaan perlu terus mendukung keseimbangan kerja-kehidupan melalui kebijakan yang fleksibel, manajemen beban kerja yang adil, serta budaya kerja yang menghargai kesejahteraan karyawan.

3. Pada variabel *Job Satisfaction*, indikator dengan persentase jawaban tertinggi terdapat pada indikator budaya organisasi yang ditunjukkan oleh item budaya kerja di perusahaan ini membuat karyawan merasa dihargai dan didukung karena sistem kerja secara fleksibel memberi karyawan lebih banyak kesempatan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut menunjukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan budaya kerja yang apresiatif berkontribusi signifikan terhadap kepuasan karyawan. Fleksibilitas dalam sistem kerja memungkinkan karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas mereka. Untuk mempertahankan kondisi ini, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang inklusif, memberikan apresiasi yang konsisten, serta memastikan kebijakan fleksibilitas kerja tetap efektif dan berkelanjutan.

5.2.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dan diterapkan :

1. Pada variabel *Flexible Working Arrangements*, indikator dengan persentase jawaban terendah terdapat pada indikator interaksi sosial virtual. Indikator terendah tersebut ditunjukkan pada item yang menyatakan, “sistem kerja *remote work* meningkatkan kolaborasi dengan tetap memastikan komunikasi virtual yang efektif untuk menjaga hubungan antar tim”. Perusahaan perlu meningkatkan interaksi sosial virtual, perusahaan dapat mengoptimalkan penggunaan platform kolaborasi yang interaktif, menetapkan pertemuan virtual rutin dengan agenda yang jelas, serta mengadakan kegiatan *team-building* daring guna memperkuat keterlibatan dan kebersamaan antar karyawan.
2. Pada variabel *Work-Life Balance*, indikator dengan persentase jawaban terendah terdapat pada kesejahteraan pribadi yang ditunjukkan pada item, “pekerjaan karyawan mendukung kesejahteraan dan kebahagiaan pribadi”. Perusahaan dapat menyediakan program kesejahteraan seperti konseling, pelatihan manajemen stres, serta kebijakan cuti yang lebih fleksibel. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, dengan beban kerja yang seimbang dan budaya apresiasi, dapat

membantu meningkatkan kesejahteraan serta kebahagiaan karyawan dalam bekerja.

3. Pada variabel *Job Satisfaction*, indikator dengan persentase terendah terdapat pada antusiasme yang ditunjukkan oleh item, “karyawan menikmati tugas-tugas yang diberikan dalam pekerjaan, terutama dengan adanya fleksibilitas waktu kerja yang memungkinkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pribadi”. Perusahaan dapat memberikan tantangan kerja yang lebih bermakna, menawarkan peluang pengembangan karier, serta menciptakan budaya kerja yang lebih apresiatif. Selain itu, membangun komunikasi yang lebih terbuka dan memastikan bahwa fleksibilitas kerja tetap selaras dengan tujuan organisasi dapat membantu meningkatkan rasa bangga dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti, di antaranya:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen yaitu *Flexible Working Arrangements* dan *Work-Life Balance*, sebagai faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction*. Sementara itu, ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi yang juga dapat

berkontribusi terhadap kepuasan kerja tetapi tidak dianalisis dalam penelitian ini.

2. Tidak ada faktor moderator atau mediator yang diuji dalam model ini.
3. Terbatasnya jumlah responden yaitu hanya 165 responden, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi. Jumlah responden yang lebih besar dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif.
4. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data, yang berpotensi menyebabkan bias dalam jawaban yang diberikan oleh responden. Responden mungkin tidak memberikan jawaban yang sepenuhnya objektif atau sesuai dengan kondisi sebenarnya.
5. Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, hubungan antara variabel hanya bersifat asosiatif dan bukan kausal.

5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berikut adalah beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang dapat membantu penyempurnaan dan pengembangan lebih lanjut, di antaranya:

1. Penelitian di masa depan sebaiknya melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan lebih beragam dari berbagai industri, jabatan, dan latar belakang demografis. Hal ini akan meningkatkan generalisasi hasil penelitian terhadap populasi yang lebih luas.
2. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi

memengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja.

3. Selain menggunakan kuesioner, penelitian masa depan dapat mengombinasikan metode lain seperti wawancara mendalam atau studi kasus untuk mendapatkan data yang lebih kaya dan mengurangi bias responden.
4. Studi selanjutnya dapat meneliti dampak *Flexible Working Arrangements* dan *Work-Life Balance* di berbagai industri, seperti perusahaan di sektor pasar modal, untuk membandingkan penerapan sistem kerja dan regulasi yang berbeda terkait fleksibilitas kerja dan *work-life balance*. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengeksplorasi variabel lain yang berkontribusi terhadap *Job Satisfaction*, seperti *work engagement*, *career development* dan *reward and recognition* untuk memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di berbagai lingkungan kerja.

Intelligentia - Dignitas